

- 16) Rugman, A.M., Oh, C.H. Why the home region matters: location and regional multinationals. *British Journal of Management*, 2013, 24(4), 463–479.
- 17) Rugman, A.M., Verbeke, A. A perspective on regional and global strategies of multinational enterprises. *Journal of International Business Studies*, 2004, 35(1), 3–18.
- 18) Bartlett, C.A., Ghoshal, S. *Managing across borders: the transnational solution*. Boston: Harvard Business School Press, 1989
- 19) Prahalad, C.K., Doz, Y.L. *The multinational mission: balancing global integration with local responsiveness*. New York: Free Press, 1987
- 20) Robert F., Marques P., Le Roy F. Coopetition Between SMEs: An Empirical Study of French Professional Football. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 2009, Vol. 8(1), pp. 23-43.
- 21) Czakon W., Mucha-Kuś K., Rogalski M. Coopetition research landscape – a systematic literature review 1997-2010. *Journal of Economics & Management*, 2014, Vol. 17, pp. 122-150
- 22) Okura, M. Strategies of Japanese Insurance Firm. A Game-Theory Approach. *International Studies and Management & Organization*, 2007, Vol. 37(2), pp. 53-69.
- 23) Ritala P., Golnamb A, Wegmann A. Coopetition-based business models: The case of Amazon.com. *Industrial Marketing Management* 43, 2014, 236–249
- 24) Schneider, S., Spieth, P. Business model innovation: towards an integrated future research agenda. *International Journal of Innovation Management*, 2013, 17(1), 1–34.
- 25) Porter, M.E. Strategy and the internet. *Harvard Business Review*, 2000, 79(3), 62–78.
- 26) De Reuver, M., Bouwman, H., Haaker, T. Business model roadmapping: a practical approach to come from an existing to a desired business model. *International Journal of Innovation Management*, 2013, 17(1), 1–18.
- 27) Magretta, J. Why business model matter. *Harvard Business Review*, 2002, 80(5), 86–92.
- 28) Kercher K. Corporate Social Responsibility: Impact of globalisation and international business, 2007, <http://epublications.bond.edu.au/cgej/4>
- 29) Беляева Ж. С. Модели социально ответственного бизнеса в мировой экономике; науч. ред. Л.Е. Стровский. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2010

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ МИГРАЦИИ «NONSTANDARD»

УДК 314.74

Т.В.Куприна, ВШЭМ УрФУ

Аннотация

В статье представлены новые направления профессиональных миграций «nonstandard». Данные направления обусловлены расширением работы в виртуальных командах, изменением условий работы в кросс-культурном

контексте, необходимостью сочетать профессиональные и семейные обязанности, особенно для женщин-руководителей. Указанная ситуация связана с рядом проблем: приобретением умений и навыков работы с культурным разнообразием, одновременно сохраняя свою идентичность. Модели подобного типа выстраиваются на развитии культурного интеллекта (CQ). Отдельного внимания заслуживают гендерные особенности управления, т.к. увеличивается количество женщин-руководителей, желающих выстраивать двойную карьеру (на родине и за рубежом). Причем, многие из них являются представителями стран с переходной и развивающейся экономикой.

Ключевые слова: профессиональные миграции «nonstandard», культурное разнообразие, культурный интеллект (CQ), гендерные особенности управления

Глобальные проблемы современности оказывают существенное влияние на организационные формы работы. Причем, экспертами выделяются наиболее значимые области, которые должны быть адаптированы к постоянно изменяющимся условиям. Они включают увеличивающееся значение виртуальных форм работы, изменение условий работы за рубежом и проблемы сочетания работы и семейных обязанностей.

Продолжающееся расширение глобальных виртуальных команд значительно влияет на формы организационной работы. Транснациональные корпорации все больше полагаются именно на этот вид коммуникаций, преодолевая временные и географические границы. Расширение подобных коммуникаций будет зависеть во многом от развития ИТ-технологий, способных значительно сократить межличностное общение в реальном времени. В связи с этим возникает ряд вопросов, касающихся языка общения и кросс-культурных различий. Данная ситуация является первой из значимых проблем для глобального менеджмента.

Взаимосвязана с ней и вторая проблема расширения влияния кросс-культурных различий на статусность положения каждого члена внутри команды, и статус всей группы в целом в организации. Это обусловлено взаимодействием представителей из стран с высокоразвитой, переходной и развивающейся экономикой, что, в свою очередь, влияет на количество конфликтов в группе и ее восприятие со стороны внешних партнеров. В группах с высоким статусом могут смягчаться культурные различия, и они могут сосредотачиваться на выполнении задач.

Третья проблема состоит в изменении природы работы за рубежом (нестандартные командировки), центральной задачей которых является капитализация знаний, полученных во время работы за рубежом. Нестандартные командировки (nonstandard assignments) включают: поездку за рубеж (обычно на 1-2 недели), ротацию (дом – зарубежье – дом), контракты (от 6 до 12 месяцев). Основными причинами такого подхода является снижение издержек (экспатрианты обходятся дороже) и мобильность персонала (так называемая двойная карьера). Однако недостатками миграционных перемещений по сравнению с виртуальной работой являются разделение с

семьей, стресс путешественника, проблемы со здоровьем и безопасностью, противоречивые требования к работе.

Четвертая проблема касается эффективного интегрирования знаний, полученных экспатриантами, в бизнес-практику у себя на родине. С одной стороны, это представляет конкурентное преимущество. С другой стороны, существует проблема передачи знаний репатриантами своим соотечественникам, что связано с типом знаний, индивидуальной готовностью к передаче знаний, восприимчивостью организации к знаниям, полученным за рубежом, и интенсивностью передачи знаний.

Пятой проблемой кросс-культурного менеджмента является совмещение профессиональных и семейных обязанностей. Тренды как в развитых, так и в развивающихся странах направлены на сбалансированность выше указанных обязанностей, что необходимо учитывать при рекрутинге, сохранении штата и производительности. Существует три направления, связанных с кросс-культурным менеджментом: проблема семья-работа при назначении поездки за рубеж, влияние различных институциональных форм и культур на данную проблему по всему миру. Наиболее распространенными институциональными факторами являются правительственное и законодательное регулирование поддержки семей. В свою очередь, это влияет на отношение работодателей к системе поддержки. Что касается культуры, необходимо определить насколько культура влияет на взаимосвязь семьи и работы. По данным исследований, очевидно, что такие ценностные ориентации как индивидуализм и коллективизм значительно модерируют взаимосвязь профессиональных и семейных обязанностей. Однако данная проблема требует дальнейших исследований.

Вышеуказанные проблемы серьезно влияют на работу менеджеров за рубежом. Следовательно, современные менеджеры, которые должны справляться с многочисленными сложными параметрами, привносимыми глобализацией и интеграцией в организации, и которые эффективно справляются с многообразием кросс-культурных трендов, должны иметь специальную подготовку. Они должны быть, действительно, глобальными менеджерами, способными эффективно действовать в кросс-культурном контексте. Это означает, что они должны владеть компетенциями, которые позволяют им конкурировать все более конкурентном и кросс-культурном мире. В связи с этим, возникает три направления: изменение сущности международной карьеры менеджеров, развитие навыков и умений, связанных с эффективным кросс-культурным взаимодействием и роль бикультурной личности.

Если ранее считалось, что лучше всего кросс-культурные компетенции развиваются через выезд за рубеж, то в настоящее время составляющие карьеры приобрели новые характеристики. Видение карьеры сместилось с ее вертикального выстраивания к более субъективному осознанию того, что личность должна делать в течение трудовой жизни. Это требует выстраивания дополнительных параметров, кроме поддержки поездок за рубеж. Подобное

видение вместе с признанием того, что глобальные менеджеры играют значительную роль в капитализации знаний, существующих в корпорациях, фокусируется на том, как наилучшим образом подготовить глобальных лидеров. Учитывая проблемы работа-семья, и изменение карьерных ожиданий, пул кандидатов, желающих выстраивать глобальную карьеру, будет значительно отличаться от карьеры среднего экспатриант [1].

Во-первых, число женщин, желающих выехать за рубеж, постоянно увеличивается, и их желание выстраивать глобальную карьеру такое же, как и у мужчин. Во-вторых, возрастает количество менеджеров с двойной карьерой (на родине и за рубежом). В-третьих, в число глобальных менеджеров все больше входят люди не только из США и Западной Европы. Таким образом, глобальный менеджер будущего – это, вероятно, женщина с двойной карьерой из стран с переходной или развивающейся экономикой. Эти характеристики особенно важны в условиях эффективного кросс-культурного взаимодействия. Следовательно, подготовка и развитие карьеры глобального менеджера нового типа будет значительно отличаться от традиционно принятой.

Эффективное взаимодействие с людьми из других культур и соответствующее поведение в новом культурном контексте являются показателями кросс-культурных навыков и умений. Характеристики эффективного кросс-культурного взаимодействия в контексте менеджмента могут быть сведены к следующим:

1. Хорошая личная приспособляемость, выраженная в чувстве удовлетворенности и благополучия;
2. Развитие и поддержка хороших межличностных отношений при культурном многообразии;
3. Эффективное достижение поставленных целей.

По различным данным выделяется огромное количество навыков и умений. Так, Yamazaki & Kayes (2004) выделяют 73 навыка, включающих широкий спектр информации, межличностные, аналитические, поведенческие навыки. Black et al. (1991) выделяли умение справляться со стрессом, связанным с работой за рубежом и способностью приспособиться к чужой культуре. Поиск универсального набора умений и навыков, необходимых для кросс-культурного взаимодействия, приводит к разработке новых моделей, развивающих кросс-культурную эффективность. Они фокусируются на развитии навыков соответствующего поведения [1].

Модели подобного типа выстраиваются на развитии культурного интеллекта (Cultural intelligence - CQ). Культурный интеллект – способность понимать малознакомые контексты и затем приспосабливаться к ним. P. Ch. Earley и E. Mosakowski (2004) выделяют 3 источника CQ: познавательный (голова) – механические заучивания убеждений, привычек и табу иностранных культур; материальный (тело) – поведение и действия должны показывать, что вы уже в какой-то мере вошли в этот мир; эмоциональный/мотивационный (сердце) – преодоление трудностей и просчетов, вера в свою эффективность. P. Ch. Earley и E. Mosakowski заключают, что любой, кто в разумной степени

бдителен, мотивирован и целеустремлен, может достичь приемлемого уровня CQ [2].

Центральным компонентом являются аналитические способности, называемые внимательность или культурная метакогниция. Подобная модель фокусируется на культурно обусловленных мета-навыках. Некоторые модели также учитывают системную перспективу. В этом случае различные, как указывают Thomas et al. (2006), навыки и умения, поддерживаемые высшими когнитивными функциями, трансформируются в уникальную способность, которая не привязана к определенной культуре [2].

Традиционные кросс-культурные исследования предполагают, что индивиды имеют только один культурный профиль. Однако, учитывая изменения трудовых ресурсов, можно предположить, что менеджеры могут быть бикультурны, т.е. имеющие двойную идентификацию, связанную не с организационными моментами, а культурными. Бикультурные индивиды имеют осознание того, что они одновременно члены двух культур, т.е. они имеют более сложную когнитивную и культурную репрезентативность, чем монокультуралы.

В прошлых исследованиях считалось, что индивиды должны отказаться от одной своей культурной идентичности в пользу другой. Сейчас очевидно, что люди могут развить компетентность в более чем одной культуре без потери их прежней культурной идентичности или выбрать одну из культур. Однако, несмотря на исследования в этой области, существует еще много проблем и вопросов относительно изучения процессов бикультурного поведения. Дальнейшие исследования в этой области могли бы помочь созданию эффективных моделей кросс-культурного взаимодействия.

Таким образом, принимая во внимание выше сказанное, можно утверждать, что портрет современного менеджера-руководителя значительно изменился. Современный международный контекст бизнеса предъявляет новые требования, учитывающие все многообразие межкультурных взаимодействий, в том числе гендерных.

XXI век в странах Западной Европы, США и России, определяемый футурологами как "век женщины", характеризуется активным освоением ими сферы политики и бизнеса. В настоящее время представительницы "слабого пола" возглавляют большие и успешные организации. Женщины демонстрируют высокую степень адаптации к меняющимся экономическим условиям и целеустремленность. Дж. Рознер утверждает: «первые женщины-управляющие принимали правила поведения, характерные для мужчин, и это приводило их к успеху. Однако вторая волна женщин-руководителей высшего эшелона достигает успеха не путем использования мужского стиля, а создавая и разрабатывая свой специфический "женский стиль" управления». Женщины выработали собственные технологии, адекватные неопределенным условиям, в которых существует современный бизнес [3].

По данным исследований, принципиальных гендерных отличий в стиле руководства нет, но существуют некоторые психологические особенности, обусловленные гендерными характеристиками.

Как отмечает А.Е. Чирикова, несмотря на большую «ситуативность» женского менеджмента по сравнению с мужским, женщина эффективно реализует не только стратегии выживания, но и стратегии развития, выстраивая более осторожные отношения со своими партнерами и избегая слишком «рисковых» стратегий. Женский менеджмент чаще опирается на комбинированные стратегии и включает в себя больший набор «техник», нежели это наблюдается у мужчин-менеджеров. В проявляемых женщинами стилях управления отмечается смещение в сторону фратернализма (*лидер*) и партнерства (*координатор*), которые отличаются меньшей дистанцией власти, нежели патернализм (*хозяин*) и бюрократизм (*начальник*). Женщинам больше присущ стиль в руководстве, основанный на вознаграждающих и эмпатийных стратегиях, в то время как мужчины - сторонники принуждающего и экспертного стилей. Однако ни те, ни другие не являются явными последователями одного типа: или того, или другого. Как правило, эффективные менеджеры неосознанно пытаются реализовать именно комбинированные стратегии лидерства [4].

Что касается необходимых качеств лидера, то по проводимым исследованиям выделяются: умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска, постоянная готовность к изменениям, способность к нововведениям, умение эффективно использовать навыки и способности других людей, противостоять давлению и нажиму, отстаивать свою позицию.

Из выше перечисленного можно сделать вывод, что продуктивной моделью менеджмента независимо от гендерных особенностей является гибкий репертуар поведения.

Как уже отмечалось, большая значимость в жизни современных руководителей отводится семейным отношениям. Результаты исследований на российской выборке, проведенных Г. Турецкой, подтвердили многие закономерности, отмеченные в работах зарубежных исследователей. Самый неожиданный вывод, ломающий привычные представления о женщине-руководителе, состоит в том, что, достигая высокого делового статуса, она не жертвует ради карьеры семьей. Именно среди «инновационных» женщин (в основном руководителей) высока доля лиц, состоящих в браке и имеющих детей. Таким образом, у российских женщин-руководителей наблюдается более или менее гармоничное совмещение сфер работы и семьи как на уровне установок, так и в реальной жизни. ... При этом женщины-руководители проявили особую способность находить в семейно-бытовой сфере не ограничение, а стимул для работы и реальную поддержку [4].

Российские данные коррелируют и с результатами зарубежных исследований. В частности, важными представляются данные, полученные Международным институтом миграционных и гендерных исследований в Брюсселе. Работая с женщинами-мигрантами уровня *women-advanced*,

устанавливая контакты с различными общественными организациями, советуясь со специалистами, эксперты обратили внимание, что, во-первых, женщины представляют собой не только значительную часть иммиграции, но и чрезвычайно активную (как общественно, так и культурно) ее часть.

В результате были выделены следующие особенности. Отмечается высокий уровень образования, в 95 случаях из 100 имеют 1-2 высших образования. Примерно 30% женщин первично приехали в Европу работать или учиться, а затем вышли замуж за иностранца, 70% - наоборот, сначала вышли замуж. Причем, даже после развода не возвращаются на родину. Профессиональные группы: менеджеры в различных областях, переводчики, работники евроинституций, частные предприниматели, студенты институтов, высших школ и курсов. Жизненная позиция активная: работа, учеба, участие в работе общественных организаций. Большой процент считает себя адаптировавшимися или почти адаптировавшимися. Причем, женщины, которые имеют детей, занимаются их всесторонним образованием, активно помогая адаптироваться к европейской жизни при этом сохраняя родной русский язык и традиции [5].

Следовательно, русскоговорящая миграция уровня women-advanced сохраняет особенности полиактивной культуры, способной к одновременному продвижению в нескольких направлениях, высокой степени адаптивности и мотивации к самосовершенствованию и самореализации на высоких позициях. Данное положение коррелирует с выводами отечественных исследователей (напр., А. Чириковой и Г. Турецкой) о том, что российские женщины успешно сочетают должностные обязанности руководителя и семейные обязанности.

Таким образом, принимая во внимание выше сказанное, можно сделать следующие выводы:

1. Современная профессиональная среда представляет собой сложное многоаспектное явление, включающее как работу в виртуальных командах, так и в режиме реального времени;

2. В связи с расширением кросс-культурного контекста и возрастающих профессиональных миграций, необходимо приобретение специальных умений и навыков, основанных на развитии культурного интеллекта (CQ);

3. Особого внимания заслуживает женская профессиональная миграция, что обусловлено возрастающей профессиональной ролью женщин;

4. Специальным направлением является сочетание профессиональных и семейных обязанностей, что вызывает необходимость разработки институциональных мер поддержки семей, члены которых работают в особых кросс-культурных условиях.

Литература

1. Thomas D.C. Cross-Cultural Management. Essential Concepts. USA: SAGE, 2008. 328 с.

2. Earley P. Ch., Mosakowski E. Cultural Intelligence. URL: <http://acgmoscow.com/docs/articles/common/cultural-intelligence> (дата обращения: 12.03.2015).

3. Женщины Урала в деловом мире России. URL: <http://zhenshchiny-urala-v-delovom-mire-rossii.html> (дата обращения: 13.03.2015).

4. Чирикова А.Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний. URL: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-537150.html> (дата обращения: 13.03.2015).

5. Куприна Т.В., Сандлер М. Национальные особенности миграционных потоков в России и Европе // Институты развития демографической системы общества: сборник материалов V Уральского демографического форума с международным участием. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2014. С.88-93

ОСОБЕННОСТИ КЛАССИФИКАЦИИ МОДЕЛЕЙ БАНКОВСКИХ КРИЗИСОВ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

УДК 336.711.65

Мариев О.С.

**Уральский федеральный университет,
зав. кафедрой эконометрики и статистики**

Трофимов А.А.

**Уральский федеральный университет,
аспирант кафедры эконометрики и статистики**

Разработана классификация теоретических моделей банковских кризисов. Выявлена роль проблем банковской несостоятельности и неликвидности в развитии кризисной ситуации. Рассмотрены принципы построения и особенности использования моделей «солнечных пятен», моделей фундаментальных факторов и моделей смешанного типа в рамках предложенной классификации. Проведен сравнительный анализ основных типов моделей банковских кризисов в современных условиях.

Ключевые слова: моделирование, банковские кризисы, типологизация, фундаментальные факторы

Глобализация мировой экономики и финансовых рынков привели к существенным изменениям условий развития банковской системы. Стремительно возросли частота и размах изменений экономической среды в мире и в отдельных странах, их взаимообусловленность, заметно сократилась степень ее предсказуемости. В значительной мере это связано с расширением операций с все увеличивающимся многообразием финансовых инструментов. Стоит отметить при этом, что устойчивость к кризисам на уровне банковского сектора в целом складывается из финансовой устойчивости отдельно взятых коммерческих банков.